

労働法最前線

—企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

第 55 回

湖北省武漢市のある人事マネジャーがメディアの取材を受けた際、同市の人事関係者の中には「オフィス・ブラックリスト」なるものが出回っていると明かしました。このブラックリストは主に人事担当者が採用活動を行う際に用いられ、この手法は多くの企業の人事担当者から支持されています。一方で、多くの人々、特に従業員の側からは、このような「ブラックリスト」は名を列ねられた者の名誉を侵害し、同じ業界で新たな仕事を見つけることを困難にさせるものであるとも考えられています。このようなブラックリストは人事担当者の間では一種の公の秘密であり、一般的に一定地域内の同業者の間で流通します。

ブラックリストが現れた原因として、以下のことが考えられます。

1. 企業にとっては、重要なポストに就く人員を採用するとき、履歴書以外にキャリアの背景を調査することも必要となります。企業が応募者のキャリアの背景を調査するために多額のコストをかけたくない場合、同業者間の情報を共有するためにブラックリストが生まれました。ブラックリストの主な目的は、会社ができる限り、職業倫理上の不良記録がある従業員の採用を避けられるようにすることです。

2. 会社は自らの利益保護から出発し、人為的にいわゆるブラックリストを作成し、同業他社が自社を離職した従業員を雇用することを阻止し、また、他の従業員を威嚇し、会社の合理的な決定に従わせようとしています。

3. 従業員が会社との"不和"を理由に離職する場合、会社が強者としての地位を利用して従業員に報復し、将来従業員が再就職する道を断とうとします。

「就業促進法」など関連する法律は、会社は法に従い主体的に人員を雇用する権利を有すると規定しています。これは間違いなく、法律的な立場から企業が主体的に雇用を決定する権利を肯定するものですが、会社は権利を行使すると同時に、従業員のプライバシー、名誉権、労働就業権などの保護に注意しなければなりません。「ブラックリスト」は法律上の監督管理を欠き、他人の権利侵害を招きやすいため、慎重に取り扱うことが必要です。

1. ブラックリストに名前や事柄が挙がっていたというだけで、簡単に採用可否を決定するべきではありません。

このようなやり方は、他人の就業権の侵害にあたる可能性があります。

2. 採用するかに問わず、ブラックリストに記された情報を拡散してはなりません。他人のプライバシー権または名誉権侵害にふれるリスクがあります。

3. 実際に雇用した後、ブラックリストの内容を理由に一方的に労働関係を解除し、労働争議に発展すると、ブラックリストの内容は、真実性、適法性を備えないため証拠として認められない可能性が高いです。

4. 企業、人事部門いずれも、ブラックリストを編制することは勧めません。元社員の情報または行為を勝手に公開することは、他人のプライバシーおよび名誉権の侵害にあたる可能性があります。もし編制する人間が、企業の名義でブラックリストを利用して“鬱憤(うっぷん)晴らし”をするのであれば、企業の信用をも傷付けることとなります。もちろん、企業人事部門として、他社から電話またはメールにて、離職した従業員の背景について照会を依頼されることもありますが、このような場合は過度に慎重になる必要はなく、離職した従業員のかつての職位、勤務期間など、客観的な事実については率直に答えても構いません。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱誉鳴、許文実

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、外商直接投資およびM & A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【北京本部】

Add: 建外大街永安東里 16 号 CBD 国際ビル 701 室

Tel: 010-8513-1818、010-8513-1800 (日本語専用)

【上海支所】

Add: 淮海中路 93 号大上海時代広場 1109 室

Tel: 021-5386-1618、021-5386-1109 (日本語専用)